

新たなワーク・ファミリー・バランス論に向けて

——センの〈潜在能力〉アプローチの有効性——

松 田 智 子

〔抄 録〕

本論文の目的は、国の政策に呼応する形で急速に広まりをみせている WFB/WLB 研究に焦点をあて、その現状と課題ならびに今後の研究の方向性について明らかにすることである。

第1に、国レベルでの WFB/WLB 関連の施策の流れを整理し、今日の WLB 施策が従来の女性労働施策・男女平等施策と少子化対策の2つの政策的流れを合流する形で展開していることを指摘した。第2に、WFB/WLB 関連の先行研究を①政策レベル、②企業レベル、③個人・カップルレベルの3つの軸にもとづいて整理を行い、それらの研究の到達点と課題について明らかにした。第3に、新たな WFB 研究の可能性としてアマルティア・センの〈潜在能力〉アプローチに着目し、このアプローチの構成要素である「エージェンシー」「機能」「潜在能力」を用いた WFB の分析枠組みを提示し、実証研究に用いることの有効性について論じた。

キーワード WFB (ワーク・ファミリー・バランス)、WLB (ワーク・ライフ・バランス)、アマルティア・セン、〈潜在能力〉アプローチ

は じ め に

近年、「ワーク・ファミリー・バランス」や「ワーク・ライフ・バランス」に関する研究が活発化している。2002年に内閣府「仕事と生活の調和推進室」によって実施された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関するアーカイブ構築を目指した調査」によると、2000年1月から2009年12月にかけて刊行された研究業績のうち、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のキーワードを含むものは、「統計・調査」283件、「書籍・論文」3,954件であった⁽¹⁾⁽²⁾。とくに2008年以降の増加傾向が著しく、和書・和文献は1,183件（うち調査50件、書籍168件、論文965件）に上っている。

しかしながら、「ワーク・ファミリー・バランス（以下 **WFB** と略す）」や「ワーク・ライフ・バランス（以下 **WLB** と略す）」というタームは、学術用語というよりは、むしろ政府の施策や企業の雇用戦略に関わる用語として広まってきた経緯がある。そのため、これらに統一した定義や概念があるわけではなく、研究の焦点、依拠する理論や研究方法をめぐってもかなりの相違がみられる。

本論文では、国の政策に呼応する形で急速に広まりをみせている **WFB/WLB** 研究に焦点をあて、その現状と課題ならびに今後の研究の方向性について明らかにする。第 1 に、国レベルでの **WFB/WLB** 関連の施策の流れを整理する。第 2 に、**WFB/WLB** 関連の先行研究について検討を行い、これらを類型的に整理するとともに、理論的・方法論的課題について指摘を行う。第 3 に、アマルティア・センの〈潜在能力〉アプローチの特徴について明らかにし、このアプローチを適用した新たな **WFB** 論の有効性について論じる。

1. 日本における **WFB/WLB** 関連施策の推移

WFB を仕事と家庭生活との調和、**WLB** を仕事とそれ以外の生活との調和をめざした概念の総称として捉えるならば、それらの施策の源は、1986 年の「男女雇用機会均等法（以下「均等法」と略す）の施行にまで遡ることができよう。日本では、「均等法」成立以降、仕事と家庭生活の両立を支援するための施策が次々と打ち出されてきているが、そこには大きく 2 つの政策的な流れを指摘することができる。1 つは、女性の就労継続や能力活用を図るための女性労働政策や男女の職場・家庭・地域への対等な参画をめざす男女平等施策である。言うまでもなく、均等法は、女性が性別による差別を受けることなく結婚や出産を通じて働き続けることや女性の能力を十分発揮できる雇用環境を整備することを中心的な政策課題として位置づけたものである。同法は 1999 年と 2004 年の 2 度の改正を経て、雇用の分野における男女均等な機会や待遇の確保を推進すべく法律の整備、強化が行われてきた。具体的にいえば、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、妊産婦の解雇無効、セクシュアル・ハラスメント対策、母性健康管理措置、ポジティブ・アクションの推進、過料の創設等である⁽³⁾。

また、均等法の成立を受けて、1994 年には育児休業法が施行された。同法もその後の何度かの改正を経て、仕事と育児・介護の両立を可能にする支援策の充実が図られてきた。現行の育児・介護休業法においては、子どもが満 1 歳（一定の条件があれば 1 歳半まで延長可能）に達するまでの育児休暇の取得、育児休業前の賃金の 50% の所得保障、不利益取り扱いの禁止、時間外労働や深夜労働の免除、短時間労働勤務制度、フレックスタイム制度、始業時間の繰り上げ・繰り下げ制度、年 5 日間の看護休暇制度等が設けられている⁽⁴⁾。

さらに、1999 年に制定された男女共同参画社会基本法では、2000 年と 2005 年の 2 度にわ

たり男女共同参画基本計画の策定が行われ、特に、第2次基本計画においては、「職業生活と家庭・地域生活の両立の支援」が重点目標の1つとして掲げられ、そのための具体的な施策を講じることが、国や地方公共団体および企業に課せられた。

一方、WFB/WLB 関連施策のもう一つの政策的な流れは、直接的な少子化対策である。1990年の1.57ショック以降、少子化の進行に歯止めをかけるべく、さまざまな子育て支援策が展開されてきた。具体的にいうと、1994年のエンゼルプラン、1999年の新エンゼルプラン、2002年の少子化対策プラスワン、2003年の少子化社会対策基本法、2004年の次世代育成支援対策推進法、子ども・子育て応援プランの策定等である。



なかでも、次世代育成対策推進法は、企業等に対してより積極的な取組みを求める枠組みの提示というべきものであるが、その特徴は、第1に男性を含めた働き方の見直しを行うことを重要課題の1つとして位置づけたこと、第2に自治体や企業における両立支援の取組を一層強化するために、地方公共団体や常勤労働者300人以上を抱える企業に対して、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備等を進めるための行動計画の作成を義務づけたことである。

ところで、わが国において、WFB/WLB というターム自体が国の政策レベルにおいて重要なキー概念として登場してくるのは2003年以降である⁽⁵⁾。たとえば、平成15(2003)年度版『厚生労働白書 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築』では、これまでの少子化対策に加えてもう一段階進んだ取組みが必要であることが指摘され、その対策の柱の1つとして、WLB 施策が位置づけられている⁽⁶⁾。また、平成16(2004)年度版『少子化社会白書』には、WFB が政策用語として初めて登場するが、そこでは、夫婦が互いに仕事と家庭のバランスをとりつつ協力しあうことや父親が育児時間を増やすことが母親の育児負担の軽減、ひいては出生率の回復、健全な子どもの育成につながると説明している⁽⁷⁾。

仕事と家庭の両立支援策は、その初期においては、女性の就労継続支援や能力活用が中心的な課題として取り組まれてきた経緯があり、その意味では、女性を対象とした「仕事と家庭(育児や介護を含む)の両立支援」という性格を強くもっていた。しかしながら、その後の少子化の更なる進展を背景に、こうした現状を打開するためには、男性を含めた働き方の見直しや仕事と生活の調和の実現が不可欠であるという認識が生まれ、上述の女性労働・男女平等施策と少子化対策という2つの政策的流れが合流する形で、今日のWLB 施策が展開されるようになってきたと考えられる(表1)。

2007年には報告書『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向ー多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて』が刊行され、また同年には「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。同憲章が提唱する仕事と生活の調和が実現した社会とは「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても、子育て

表 1 日本における WFB/WLB 関連施策の推移

西暦	女性労働政策・男女平等政策	少子化対策
1986 年	・男女雇用機会均等法	
1992 年	・育児休業法施行	
1994 年		・エンゼルプラン策定（1994 年～1999 年） ・少子化対策推進基本方針の策定 ・緊急保育対策等 5 か年事業の策定
1995 年	・育児休業給付の支給（賃金の 25%）、育児休業中の健康保険、厚生年金保険の本人保険料負担の免除 ・改正育児休業法施行（国等の支援措置の創設等）	
1996 年	・育児・介護休業法施行	
1997 年	・週 40 時間労働へ	
1999 年	・育児・介護休業法施行（深夜業の制限の創設） ・改正児童福祉法の施行（保育所入所方法の見直し等） ・改正男女雇用機会均等法の施行 ・男女共同参画社会基本推進法の施行	・新エンゼルプラン策定（1999 年～2004 年まで） ・少子化対策推進基本方針の策定
2001 年	・育児休業給付の引き上げ（25%→40%） ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」（閣議決定）（保育所持機児童ゼロ作戦の推進等） ・改正育児・介護休業法施行（休業に係る不利益取扱いの禁止）	
2002 年	・改正育児・介護休業法施行（時間外労働の制限等）	・新エンゼルプラン策定（1999 年～2004 年まで） ・少子化対策推進基本方針の策定
2003 年		・少子化社会対策基本法の施行
2004 年		・少子化社会対策大綱の策定 ・子ども・子育て応援プラン策定（2005 年～2009 年）
2005 年	・改正育児・介護休業法施行	・次世代育成支援対策推進法施行
2007 年	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） </div> <div style="text-align: center;">  憲章および行動指針 </div> </div>	

（注）『平成 16 年版少子化社会白書』『平成 19 年版少子化白書』『平成 22 年版少子化社会白書』をもとに筆者が作成

て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である⁽⁸⁾。具体的には、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会として定義づけられている。またこのような社会の実現のためには、企業と労働者双方が協調して生産性の向上に努めながら、職場の意識や風土、働き方の改革に取り組むこと、国民一人ひとりが自らの仕事と生活の調和のあり方を考え、家庭・地域の中で積極的な役割を果たしていくことが重要であるとされ

ている。一方、国や地方自治体の役割として、仕事と生活の調和に関する気運の醸成、制度的枠組みの環境整備等の促進・支援策への積極的取組み、地域の実情に応じた創意工夫が必要であることが示されている⁽⁹⁾。

このように、「仕事と生活の調和憲章」の理念は、企業と労働者の自主性や自助努力を基本に据えながら、国や企業の活力ならびに競争力を高めるための経済戦略的な特徴を強くもつものである。これは、1990年代後半以降展開されてきた、新自由主義を軸とする構造改革路線とも強い親和性をものであり、ここにきて、WLB施策は女性労働政策や少子化対策のみならず、経済格差の是正、生産性の向上、競争力の強化等、日本社会が抱える社会的課題に対応するための包括的なキーワードとして重要な位置を獲得するに至ったといえる。

以上述べてきたように、1990年後半以降、急速に広まりをみせてきた日本のWLB施策は、その対象を年齢、性別、未婚・既婚の枠を超えたすべての個人に広げ、官民一体となった経済戦略的な取組みとして進展している点に特徴がある。しかし、そこには問題点や課題も少なくない。その1つは、施策の対象を「すべての人」とするジェンダー中立性によって、ジェンダー格差の是正という政策的焦点が影を潜め、周縁化する傾向がみられる点である。第2に、就労による経済的自立、労働時間や有給休暇取得率、男女の育児休業取得率等に関する具体的な数値目標は掲げられているものの、WLBの達成度が基本的に個人の評価に委ねられており、その結果「バランス」をとらないという選択も認められうるという点である。第3に、さまざまな施策が企業レベル、国レベル、自治体レベルで展開されてきているが、実際の生活実態をみてみると、男性を中心とした長時間労働は改善されておらず、男女ともに家庭と仕事のバランスに苦慮し、さまざまな困難やストレスを抱えているのが実情である。日本のWLBの実態は他の先進諸国と比較しても低いことが指摘されているが⁽¹⁰⁾、WLBがなぜ進まないのか、日本のWLB施策の現状を見直し、より効力のある施策へと改革を進めていく必要がある。

2. 先行研究の検討

上述のように、行政用語としてのWFB/WLBは包括的な内容を含む概念であるが、研究レベルにおいても、さまざまな観点からこのテーマへの接近が試みられている。それらの研究の焦点がどこに設定されているかによって整理すると、表2に示すように、①政策（マクロ）レベル、②企業（メゾ）レベル、③個人・カップル（マクロ）レベルの3つに大別することができる。

第1の施策レベルに焦点をあてた研究として、WFB/WLB施策の推移と現状、WFB/WLB施策の効果と問題点さらには福祉国家とWFB/WLB施策との関連をディーセントワークやジェンダー平等の視点から接近した研究等が挙げられる。なかでもA. シーロフ（Siaroff）と

表2 WFB/WLB 研究の類型化

研究の焦点	主な研究領域	主な理論
政策レベル (マクロ)	・政治学 ・社会政策学 ・労働社会学	・福祉国家レジーム論 ・ディーセント・ワーク論
企業レベル (メゾ)	・経営学	・ダイバーシティ・マネジメント論 ・ワーク・ライフ・シナジー論
個人・カップルレベル (ミクロ)	・精神医学 ・社会心理学 ・家族社会学	・ストレス論 ・コンフリクト論

N. フレイザー（Fraser）は、福祉国家と有償労働（仕事）と無償労働（家庭）との関係を比較分析する上で有益なモデルを提案した論者である。

シーロフは、女性労働の良好度（男女の賃金格差や管理職に占める女性の割合等）と家族福祉（家族政策の総支出、保育サービスや出産・育児給付などの無償労働に対する制度的支援）の充実度という2つの尺度を用いて、それぞれの高低によって4つのタイプに分類している。北欧諸国は女性労働の良好度と家族福祉の充実度がともに高いのに対して、イギリス、アメリカ、カナダは、女性の就業促進度は高いものの家族福祉の充実度が低くなっている。フランス、ドイツ、オランダ、ベルギー等は雇用のジェンダー平等は高くないが家族福祉充実度は高い。一方、これらの国に比して、日本・スイス・ギリシャ・スペイン等は、女性の就業促進度、家族福祉充実度ともに低いという特徴がある。日本は、他の先進国と比べても、女性のWFB/WLBを確保するための政策的な取組みが弱いことを改めて確認できる⁽¹¹⁾。

一方、フレイザーは、福祉国家の政策モデルの変容をジェンダー平等の観点から類型化し、「総稼ぎ手モデル（universal breadwinner model）」「ケア提供者対等モデル（care giver parity model）」「総ケア提供者モデル（universal caregiver model）」の大きく3つのモデルに整理している⁽¹²⁾。「総稼ぎ手モデル」は、女性も男性も同様に稼得者として就労できるように、その条件の形成をめざすものである。このモデルは、家事・育児・介護等のケア労働の雇用労働化を積極的に進めていく点に特徴がある。しかし、すべてのケア労働が市場や国家のサービスに委ねられるわけではなく、子育ての緊急的対応や家事の調整のようにサービス労働への移行が困難なものもあり、結果として女性のケア労働負担は軽減されず、また平等な余暇時間も保障されないという難点がある。「ケア提供者対等モデル」は、ケア労働に対して、金銭的な手当てを国家が支払うという政策を通してその価値を向上させ、ジェンダー平等に接近しようとするモデルである。しかし現実には、ケア労働に対する金銭的評価は、労働市場に対する賃金評価よりも低く抑えられる傾向がある。その結果、家庭でのケア労働を妻が担うよう経済的に動機づけられ、伝統的なジェンダー関係が再生産されることになる。「総ケア提供者モデル」は、すべての人がケア労働と稼得労働の両方を同等に担うことを基本原理とし、男女がともに

家庭と仕事の両方を両立できる制度を整備することを通して、ジェンダー平等を実現しようとするモデルである。

日本における WFB/WLB 関連の政策議論に関していえば、「男性稼ぎ手モデル」から「総稼ぎ手モデル」的な発想に軌道修正を加えていこうとする動きがみられるが⁽¹³⁾、さまざまな政策モデルが錯綜し、政策の方向性が見えにくいというのが実情であろう。こうした現状は、たとえば舟橋の研究とも符号する。舟橋は、各国の育児支援制度の中心がどこにあるかによって、家族・親族内の支援関係を中心とする「家族主義」タイプ、市場が中心的な役割を果たす「自由主義」タイプ、国家による育児保障が中心的な役割を果たす「社会民主主義」タイプの3つに分類する類型化を試みているが、日本は「家族主義」をベースにしながらも、さまざまな WLB 施策も打ち出している点から、混合型の様相を呈していることを指摘している⁽¹⁴⁾。

第2の企業（メゾ）レベルに焦点を当てた研究として、企業の人材確保や生産性の向上といった観点から WLB にアプローチした研究を挙げることができる。その代表的な理論として、ダイバーシティ・マネジメント論やワーク・ライフ・シナジー論がある。いずれも経営戦略的な観点から WLB の重要性を強調する点に特徴がある。前者の理論によると、今日のグローバル社会において、性別、人種、国籍、世代等を超えた多様な人材を取り込み、個々がもつ能力を十分発揮できるような柔軟な雇用環境を整備することは経営上の優先課題であり、とくに多様な働き方（在宅勤務、短時間勤務、フレックスタイム、育児休業・介護休業の取得等）や多様な雇用形態（正社員、契約社員、派遣社員、再雇用制度等）を積極的に導入していくことが不可欠であることを論じている。

一方、後者のワークライフシナジー論では、WLB の推進と企業業績との関係は対立的なものではなく、むしろ従業員と企業の双方にとってプラスの相乗効果をもたらすことが強調されている⁽¹⁵⁾。たとえば、脇坂は、企業の WLB の取組みを均等度（ポジティブ・アクションに関わる取組み、女性正社員の活用、女性比率、平均年齢の男女差等）とファミリー・フレンドリー度（女性正社員の就業継続の状況、出産・育児に係わる支援制度の有無、男性従業員の育児休業取得促進策等）によって測定し、企業における WLB 取組みの充実度と財務パフォーマンスおよび職場生産性の間にプラスの相関があることを立証している⁽¹⁶⁾。

第3の類型として、個人・カップルレベルに焦点を置く研究がある。そこでは、男女の働き方や家族・生活の実態、仕事が家族・生活に及ぼす影響等について分析することが主流となっている。その際の従属変数は、仕事と生活のコンフリクト、ストレス、生活満足度、夫の家事・育児参加、主観的健康度、夫婦関係満足度等によって測定されている。たとえば、スピックス（W. A. Spinks）は、「WLB を生活が仕事にもたらすコンフリクト」と「仕事が生活にこたえコンフリクト」という2つのインデックスによって測定し、女性就業者の WLB に関して次のような知見を明らかにしている。第1に、女性労働者の約半数が「仕事が生活にコンフリクトをもたらしている」と回答し、とりわけその割合は、技術、研究、専門職に就

く者、仕事を重視する志向性をもつ者、労働時間が長く、自律性の低い仕事に従事している者ほど高く、WLBの達成度が低くなっていた。第2に、職場の満足度は、WLB関連の制度の存在に加えて、それらの制度を利用しやすい雰囲気があるかどうかの影響を及ぼしていた⁽¹⁷⁾。

末盛は、WLBを男性の脱仕事志向と男性の育児時間の2つの側面から捉え、就業時間の柔軟性が高い仕事をもつ父親、あるいは仕事のやり方や進め方などに自律性を持っている父親ほど、帰宅時間が早く仕事量を控える傾向にあることを明らかにしている。また、父親の性別役割分割業意識が非伝統的で、且つ職場環境も支援的であるほど、父親の育児時間は上昇していた⁽¹⁸⁾。一方、山口は夫婦関係満足度とWLBとの関連を分析する中で、夫婦間の平日の会話時間、夫の育児分担の割合が妻の結婚満足度に大きく影響することを明らかにしている⁽¹⁹⁾。

WFB/WLB関連の先行研究の検討を通して、次のような論点を指摘することができる。第1に、WFB/WLBに関連する政策や法制度の研究に関してはマクロ分析だけにとどまるのではなく、諸政策が個人やカップルの生活の多様な側面（個人の意識・価値観、就労と家族生活の実態）にどのような影響を与えているのかを分析することが不可欠である。第2に、経営戦略としてのWLB論を超えて、人間の「生活の質」の保障という観点からのWLB論が重要であろう。第3に、現時点でのWLS論では、賃金労働を「ワーク」として捉え、家事育児を「ライフ」の中的一部分として捉える傾向がある。賃金労働と家事育児を同等の価値をもつ労働として位置づけるという意味で「ワーク・ファミリー・バランス」という概念を用いるのが適切である。第4に、現実の職業生活と家族生活にはさまざまな要素が複雑に絡み合っているが、そうした状況下で、社会的資源（時間、貨幣、人的ネットワーク、制度等）をどのように動員しながら調整を行っているのか、イデオロギー、ジェンダー、階層の視点を入れながら分析していくことが重要である。

3. センの〈潜在能力〉アプローチのWFB論への適用有効性

(1) 〈潜在能力〉アプローチの特徴

センは、これまでの経済学が「資源そのもの（財やサービス）」あるいは「資源から得られる効用（人が財を消費することから得られる主観的満足度の水準）」によって人の「well-being（善き生・幸福）」の度合いを判断してきたことを批判して、「well-being」とは、人が善き生を送るために「どのような状態（being）にありたいか」あるいは「どのような行動（doing）をとりたいか」の選択可能性の幅に関わるものだと論じている。センは、この選択可能性の幅のことを「潜在能力（capability）」と呼ぶ。潜在能力とは、「人びとが財・サービスならびに自己の資質や能力を生かすことによって、さまざまな活動をどの程度の水準まで達成可能であるか」⁽²⁰⁾に着目した概念であり、「諸財の有する特性を自己の財利用能力・資質のもとに変換

することによって達成される諸機能の選択可能集合」⁽²¹⁾として定義できる。そして、潜在能力が高いということは、人びとが自己の望む生き方を選択・実現できる可能性が広く大きくなるという意味で、より多くの「福祉的自由」を享受できると考えられる。

鈴木と後藤によると、〈潜在能力〉アプローチは、次のような大きく3つの特徴を有していると説明される⁽²²⁾。その第1の特徴は、「財」と「効用」との狭間に挿入された中間項「機能(functionings)」に着目する点である。「機能」についてセンは次のように述べている。

機能とはひとが成就しうること一彼／彼女が行いうること、なりうること一である。それはいわばひとの「状況」の一部を反映するものであって、これらの機能を実現するために利用される財とは区別されなければならない。自転車を乗り回すことが自転車を所有することから区別されなくてはならないというのは、その一例である。機能はまた機能が生み出す幸福とも区別されなければならない。例えば、実際に自転車をあちこち乗り回すことを、その行為から得られる喜びと同一視すべきではないのである。このように、機能は(1)財(およびそれに対応する特性)をもつこととも、(2)(機能から結果する幸福という形での)効用をもつこととも別物である。財と特性は機能に先立ち、効用は重要な意味で機能の跡にくるのである⁽²³⁾。

(下線は筆者による)

センの「機能」概念は、個人が財を用いて何をなしえるかに焦点をあてたものである。上記の例でいえば、自転車という同じ財を手に入れたとしても、この自転車に乗って遠方までサイクリングに行くことができる場合と、子どもの送り迎えや買い物に利用を限定している場合とでは、同じ財を用いても達成される機能に差異が生じる。つまり、財の利用能力によって、機能の達成水準が異なることから、「機能」概念への着目を促すのである。

「機能」とは、個人が資源を利用することによって可能となる「状態(being)」や「行動(doing)」である。具体的には「栄養が足りている」「健康である」「仕事に就く」「幸せである」「コミュニティの生活に参加する」など、個人が価値を見出すことのできるさまざまな状況や行動を意味し、この機能の集合として捉えられるのが「潜在能力」である。

センのアプローチの第2の特徴は、人が獲得した「機能」そのものよりも、むしろ人が「機能」を達成するにあたって選択の自由を行使できる実質的な機会をどの程度有するかにより重点がおかれるという点である。いうまでもなく、「機能」は、さまざまな要因(イデオロギー、社会制度、社会政策、経済状況、社会関係等)との相互作用から影響を受ける。この点に関して、センは次のように説明している。

一例としてパンという財を考えよう。この財は多くの特性をもつが、栄養素を与えるとい

うのはそのひとつである。・・・栄養素を与えるという特性に加え、パンはその他の特性、例えば一緒に飲食する集まりを可能にするとか、社交的な会合や祝宴の要請に応えるといった特性をもっている。ある特定時点における特定の個人は、より多くのパンをもつことにより、ある限度内でこれらの仕方（すなわちカロリー不足なしに生存すること・他人をもてなすことなど）で機能する能力をたかめることができる。しかし、二人の異なる個人を比較する際には、ただ単に二人の個人が享受するパン（あるいはそれに類した財）の量を知るだけでは、十分な情報を得たことにはならない。財の特性を機能の実現へと移す変換は、個人的・社会的なさまざまな要因に依存する。・・・社会的な行動を含む機能の実現や、友人や親戚をもてなすという機能の実現には、この変換は（１）ひとが生活する社会で開かれる社会的会合の性格、（２）家族や社会におけるひとの立場、（３）結婚、季節的祝宴などの祝宴や葬式など、その他の行事の存在・非存在性、（４）友人や親戚の家庭からの物理的距離などの要因に依存するだろう⁽²⁴⁾。

（下線は筆者による）

人びとが財を活用することによって獲得する「機能」の集合である「潜在能力」は、内的・外的な要因との相互作用の下で阻害されたり、促進されたりする。たとえば、適切な育児支援を受ければストレスの少ない子育てをできる人であっても、周囲の人に遠慮をして、自分ひとりで育児を抱え込んでしまう場合がある。残業時間を減らしたくても、上司の反応や減給を憂慮して、長時間労働を続ける人もいる。これらの場合、当事者が主体的に選択していることから、問題としては現れてこない。しかし、長期間抑圧された状況に置かれた人びとは、抑圧された状況に慣れ、自然と低い水準を望むようになっている場合が少なくない。だからこそ、センは人びとの「潜在能力」への着目を促すのである。人びとが自分の福祉をどのようなものと考え、どのような基準で判断するようになっているのか、自分の望む選択の自由を行使できる実質的な機会をどの程度与えられているのか、それらが問われなければならないのである。

〈潜在能力〉アプローチの第３の特徴は、人びとが自己の「well-being（善き生・幸福）」を選択する際に、その選択基準を即自的・無批判的な「効用」にではなく、内省的・批判的な「評価」に求める点である。センによると、個人の自律性を尊重する自由な社会では、社会的選択の目標は個人の自律的・責任的行動とは無関係に社会的な「善」を実現する「帰結」を保障することではなく、むしろ個人が主体的な活動を自律的・責任的に追及できる機会を公平に保障することこそが重要であるとされる⁽²⁵⁾。これをセンは「福祉的自由」の保障と呼ぶ。ただし、「潜在能力」の中から、実際に何を望み、何を選択するかに際しては、個人がエージェンシーとして自らの関心を振り返り、多様な選択肢の中から、何が公共的な判断として相応しいのかを熟考することを通じて見出されるべきものであるとされる。

私たちが生きている社会を創り上げているあらゆる制度は、それらが私たちの「潜在能力」の拡大、その選択肢の幅を広げることをサポートしてくれるものであるか否かによって、評価される。・・・もし私たちの「潜在能力」の向上をサポートしてくれる制度が社会に存在しないのであるならば、そのための新しい制度が創られるように、政治的、市民的権利を行使して、主体的に行動すべきなのである。この潜在能力アプローチにおいて重要な役割を演じるのは、行為主体 (Agency), すなわち人間の主体的行為である⁽²⁶⁾。

(下線は筆者による)

(2) WFB の実証研究への適用有効性

①分析モデル

〈潜在能力〉アプローチを WFB 研究に適用した先行研究として Hobson & Fahlén の実証的研究がある⁽²⁷⁾。そこでは、労働時間の短縮を従属変数として、個人の属性 (年齢, 教育歴) 労働時間, 雇用契約の形態, 仕事の自律性・柔軟性, パートナーの労働時間, 家計のやりくり, 福祉国家レジーム類型等の独立変数との関連について分析を行い、潜在能力概念を用いて考察を試みている。ここでは Hobson & Fahlén の研究を参考に、日本における WFB の実証研究への〈潜在能力〉アプローチの適用有効性について、具体的な分析モデルを提示し、検討を行う。

まず、〈潜在能力〉アプローチの主要な構成概念である「エージェンシー (Agency)」「機能 (functioning)」「潜在能力 (Capability)」をもとに、具体的な分析モデルを示すと、図 1 のようになる。

②各概念の構成要素

【エージェンシー】

行為主体であるエージェンシーは、さまざまな個人的諸条件から構成される。エージェンシーについては、以下の 2 つの要素によって概念化できる。

1 つは、個人属性である。これは文字通り、性別、年齢、学歴、生育環境、職種、勤続年数、年収、就業歴などである。

もう 1 つは、人生目標や価値観である。これは人が善き生を送るために「どのような状態 (being) にありたいか」あるいは「どのような行動 (doing) をとりたいか」に関わる重要な要素である。具体的には、ジェンダー・子育て観、保育観、仕事観、望ましい生活時間配分、子どもとの時間の理想、理想・予定子ども数などがある。

【財 (経済的財, 制度的財, 社会関係財)】

エージェンシーはさまざまな財に働きかけることを通して、自己の望む生き方を選択・実現しようとする。WFB に関連する財については、以下のような 3 つの領域における財が特に重

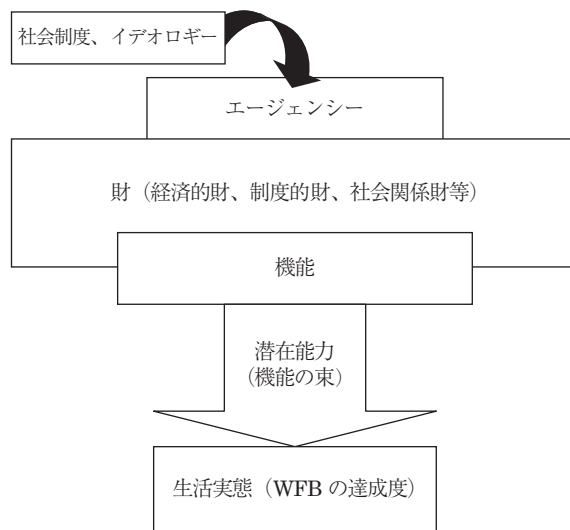


図1 〈潜在能力〉アプローチによる分析枠組み

要になると考えられる。

第1は、家庭領域における財であり、配偶者の個人属性、配偶者の人生目標や価値観、配偶者の就労状況、配偶者の家事能力、配偶者の育児能力、配偶者からの情緒的・手段的サポート、子どもの個人属性、子どもからの情緒的・手段的サポート等がある。

第2は、職場領域における財であり、具体的な指標としては、仕事の安定性、福利厚生の実充度、仕事の柔軟性、自己裁量の度合い、職場の風土、上司・同僚からの理解や協力、育児休業制度の利用のしやすさ、WFB支援態勢、WFB関連の制度の認知と利用、労働組合の組織力等が考えられる。

第3は、社会的支援領域における財であり、保育サービスの費用、保育サービス利用のしやすさ、保育サービスの柔軟性、親・親族からのサポート、友人・近隣からのサポート、子ども緊急時対応等が挙げられる。

【機能】

機能とは、個人が財を用いて何をなしえるかに焦点をあてた概念であり、個人が財を活用することによって可能となる「状態 (being)」や「行動 (doing)」のことである。ここでは、WFBに関して、先述の家庭領域、職場領域、社会支援領域の3つの領域におけるさまざまな財に働きかけることによって、どのような活動をどのようなレベルで達成できているかを測定していくことになる。

1つめの家庭領域においては、夫婦間における家事分担割合や育児分担割合、子どもの送り迎えの調整、緊急時の子どもの対応などが主な指標となる。

2つめの職場領域においては、職場内の配置転換、労働時間・残業時間の調整、勤務体制の

変更、有給休暇の取得、育児休暇・看護休暇の取得、短時間勤務・フレックス勤務への変更等が指標として考えられる。

3つめの社会支援領域においては、保育所・保育サービスの利用、民間保育の利用、ファミリー・サポート制度の利用、親・親族からのサポートの獲得、友人・近隣からのサポートの獲得等において、個人が望む「状態」がどの程度達成されているかを測定することが重要となる。

【潜在能力】

潜在能力は機能の集合として概念化される。したがって、先に述べた家庭領域、職場領域、社会支援領域における機能の集合が **WFB** をめぐる潜在能力となる。人は **WFB** 達成に関して「どのような状態 (being) にありたいか」あるいは「どのような行動 (doing) をとりたいか」を総合的にみていくことになる。

【生活実態 (WFB の達成度)】

生活実態はこの分析モデルの最終的な従属変数である。夫婦の時間、家族との時間、自分の時間、社会参加の時間、子どもとの時間などを含めた生活時間配分 (仕事－家庭－自分や全般的な生活満足度を用いて測定していく。

③〈潜在能力〉アプローチの有効性

〈潜在能力〉アプローチを用いることによって、これまでの **WFB** に関する実証研究にどのような新たな地平を切り開く可能性をもっているかについて述べたい。

その第1は、誰が何にどれくらい時間を使っているという実態分析を超えて、エージェンシーが自己の置かれた状況をどのように捉え、その状況を変えるためにどのような働きかけを行っているかに着目する点である。エージェンシーは多様な個人的諸条件を備えている。個々のエージェンシーが財を利用によって獲得する「あり方」や「生き方」(例えば、働き方、有給休暇や育児休暇をとること、子どもを保育所に預けること、家事や育児を分担すること、健康であること、自尊心をもつこと、社会活動に参加すること等)が、個人的諸条件によってどのような差異や共通性をもたらすのか、その実態やプロセスを明らかにすることは重要な分析課題となろう。

第2に、個人の潜在能力は、内的・外的な要因との相互作用の下で阻害されたり、促進されたりする。**WFB** に関わる「潜在能力」の阻害要因や促進要因に着目することによって、意識と実践との葛藤、本人が望むものとそれを達成する際の障害、政策や制度の認知とそれを使用する際の困難等、家庭、職場、政策の領域における **WFB** をより詳細に記述することを可能にする。

第3に、共働き男女が家庭生活と職業生活の相互関係をいかに調整しているのか、エージェンシーの実践を明らかにすることを通して、ジェンダーおよび階層をめぐるポリティクスの観

点から批判的検討を行うことを可能にする。

第4に、WFBを単に個人の自助努力や企業の経営戦略としてではなく、人びとの「生活の質」の保障という福祉の観点から捉えることを可能にする。潜在能力という概念は、たとえ本人が自分にとって最善だと思ふ選択をしており、主観的には何も問題も生じていない場合にも「福祉」を考えることを可能にする。たとえば、育児休暇制度や短時間勤務制度を利用すれば余裕のある生活が送れる人であっても、家計への影響や上司や周囲の無理解を憂慮して、制度を利用せずに働き続ける人がある。この場合、当人の主観的レベルでは問題にならないが、福祉の観点からみた場合は必ずしも放置できる問題とはならない。人びとが自分の福祉をどのようなものとして捉え、どのような基準で判断するようになっているのかを解明していくことが重要な課題となる。

お わ り に

本論文では、国の政策に呼応する形で急速に広まりをみせているWFB/WLB研究に焦点をあて、日本におけるWFB/WLBに関する施策および研究レベルでの到達点と課題について整理を行い、今後のWFB研究の方向性の1つとして、センの〈潜在能力〉アプローチを適用した実証研究の有効性について検討を行った。

センの〈潜在能力〉アプローチは、これまでのWFB研究に新たな地平を開く可能性をもつことが示唆されたが、エージェンシー、機能、潜在能力というキー概念を具体的な実証レベルに落とし込んでいく作業は簡単ではない。〈潜在能力〉アプローチを適用したWFB研究はいまだ探索的な段階にあり、課題も多い。今後、更なる理論的および実証的な検討が求められる。

〔注〕

- (1) 内閣府 仕事と生活の調和推進室「ワーク・ライフ・バランス調査資料リストの公表について～ワーク・ライフ・バランスについて知識を深めるための手がかりとして～」平成21年5月 (<http://www8.cao.go.jp/wlb/research/archive/list.html>) .
- (2) 内閣府 仕事と生活の調和推進室「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関するアーカイブの充実に向けた調査 報告書」平成22年3月 (<http://www8.cao.go.jp/wlb/research/archive/pdf/chosa.pdf>) .
- (3) 厚生労働省「男女雇用均等法のあらまし（平成22年）」（kouseihttp://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou_a.pdf） .
- (4) 厚生労働省「改正育児・介護休業法のあらまし（平成22年7月）」（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/01.html>） .
- (5) 萩原久美子「ジェンダー視点からの『ワーク・ライフ・バランス』政策（2003～2007年）の検討」女性労働問題研究会編『女性労働研究』No.53, 青木書店, 2009年, pp.64-65.
- (6) 厚生労働省『平成15年度版厚生労働白書 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築』pp.193

-194.

- (7) 平成 16 (2004) 年度版『少子化社会白書』 pp.40-42.
- (8) 仕事と生活の調査 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章 (<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charte.pdf>).
- (9) 同上.
- (10) 権丈英子「国際比較からみる日本のワーク・ライフ・バランス」ジュリスト「特集 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」No.1383, 有斐閣, 2009 年, pp.10-20.
- (11) Siaroff, A. 1994. "Work, Welfare and Gender Equality: A New Typology." D. Sainsbury (ed.), *Gendering Welfare State*. Sage, 82-100.
- (12) Frazer, N. 1997. *Justice Interrupts: Critical Reflection on the "Postsocialist" Condition*. Routledge (中正昌樹監訳『中断された正義-「ポスト社会主義的」条件をめぐる批判的省察』お茶の水書房 2003 年).
- (13) 宮本太郎「福祉国家の労働支援とジェンダー平等」女性労働問題研究会編『女性労働研究』No.47, 青木書店, 2005 年, pp.22-35.
- (14) 船橋恵子「育児期における家族生活と職業生活のバランス」船橋恵子&宮本みち子編『雇用流動化のなかの家族』ミネルヴァ書房, 2008 年.
- (15) 大沢真知子『ワークライフシナジー 生活と仕事の〈相互作用〉が変える企業社会』岩波書店, 2008 年.
- (16) 脇坂明「均等, ファミフレが財務パフォーマンス, 職場生産性に及ぼす影響」労働政策研究・研修機構『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』JILPT 調査シリーズ No.37, 2007 年, pp.90-140.
- (17) Spinks, W. A「ワークファミリー・ボーダー理論から考える在宅勤務」女性労働問題研究会編『女性労働研究 加速する雇用破壊 生活と労働を守る戦い』2009 年, No.53, pp.75-84.
- (18) 末盛慶「職場環境と男性のワーク・ライフ・バランスージェンダー秩序が揺れ動く条件」松田茂樹・汐見和恵・品田知美・末盛慶編『揺らぐ子育て基盤 少子化社会の現状と困難』勁草書房, 2010 年, pp.161-181.
- (19) 山口一男「夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス」『季刊家計経済研究』2007 年, pp.50-60.
- (20) 吉原直毅「ヒューマン・セキュリティに関する厚生経済学からのアプローチの可能性」at プラス 02, 太田出版, pp.44-60.
- (21) 後藤玲子「アマルティア・センの潜在能力アプローチと社会保障」連合総研レポート No.149 連合総研「所得・格差」研究委員会レジュメ (http://www.rengo-soken.or.jp/dio/No149/k_hokoku1.htm).
- (22) 鈴木興太郎&後藤玲子『アマルティア・セン 経済学と倫理学』実教出版, 2001 年, pp.195-201.
- (23) Sen A., *Commodities and Capabilities*, Elsevier Science Publishers B. V., 1985, 鈴木興太郎訳『福祉の経済学-財と潜在能力』岩波書店, 1988 年, p.22.
- (24) 同上, pp.41-42.
- (25) (22)に同じ, p.198.
- (26) アマルティア・セン『貧困の克服-アジア発展の鍵か』(大石りら訳)集英社新書, 2002 年, p.168.
- (27) Hobson, Barbara and Suzanne Fahlén. 2009. Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency Framework to Work-Family Balance. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624: 214-233.

〔付記〕

本論文は、平成 21 年度（2009 年度）基盤研究（B）（一般）「ワーク・ライフ・バランスと父親の育児に関する日本・スウェーデン・EU 比較研究」の一環をなすものであり、第 83 回日本社会学会大会（名古屋大学）において報告した「新たなワーク・ファミリー・バランス論に向けて－センの〈潜在能力〉アプローチの可能性－」（松田智子・斧出節子・釜野さおり・高橋美恵子・善積京子）をもとに加筆・修正したものである。

（まつだ ともこ 現代社会学科）

2011 年 10 月 31 日受理